

Visionist

Volume 1, Nomor 2 – September 2012

EFEKTIVITAS PROGRAM <i>COMPETENCY BASED TRAINING</i> DALAM MENINGKATKAN KUALITAS APARATUR PEMERINTAH <i>Habiburrahman dan M Yusuf S Barusman</i>	59 – 69
PERAN PELATIHAN TEKNIS DAN MOTIVASI DALAM PENGAWASAN TEKNIS PEKERJAAN JASA KONSTRUKSI <i>Hery Riyanto dan Dirwansyah Sesunan</i>	70 – 77
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELAU PENINGKATAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA <i>Sunar Wahid</i>	78 – 86
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI..... <i>Anggrita Denziana dan Sinung Hendratno</i>	87 – 96
KEPUASAN NASABAH KREDIT BERPENGHASILAN TETAP <i>Abdul Basit dan Iskandar AA</i>	97 – 110
ANALISIS MODEL <i>DECISION SUPPORT SYSTEM</i> (DSS) UNTUK PEMBUKAAN PROGRAM STUDI JENJANG S2 DI UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG <i>Agus Wahyudi, M. Yusuf S. Barusman dan Budhi Waskito</i>	111 - 125

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 1	Nomor 2	Halaman 59 – 125	Bandar Lampung September 2012	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	---------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 1, Nomor 2 – September 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI**

Anggrita Denziana dan Sinung Hendratno
Universitas Bandar Lampung

Abstract

The General Directorate of Post and Telecommunication in Bandar Lampung supervise and control the spectrum of radio frequency on every region in Indonesia. In order to complete this duty successfully, it is needed officials that have the high capability, loyalty, and responsibility so the organization goal can be achieved. However, its implementation is not good because the motivation and leadership style of officials at the General Directorate of Post and Telecommunication is low and their discipline is not optimum. This research aims to analyze the effect of leadership style and motivation to the working discipline of officials at the General Directorate of Post and Telecommunication Bandar Lampung. The result of this research indicates that there is a positive relationship between leadership style and motivation to the working discipline of officials at the General Directorate of Post and Telecommunication Bandar Lampung.

Key words: leadership style, motivation, working discipline

Abstrak

Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung melaksanakan fungsi pengawasan dan pengendalian spektrum frekuensi radio di setiap wilayah Indonesia. Agar tugas tersebut dapat berhasil diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan, loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi sehingga diharapkan tujuan organisasi secara keseluruhan dapat tercapai. Namun dalam pelaksanaannya belum berjalan dengan baik, hal ini disebabkan adanya hambatan-hambatan antara lain rendahnya disiplin kerja pegawai. Hambatan tersebut disebabkan karena gaya kepemimpinan dan kurangnya motivasi pegawai pada Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung Masih rendah dan disiplin kerja pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dengan disiplin kerja pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Kinerja kepemimpinan seseorang tergantung pada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi tingkat kemampuannya dengan jalan mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan realitas bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan dalam arti kapan dilakukan dan dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu dicapai. Pemimpin tidak dapat menggunakan cara atau gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya sehingga mendorong disiplin kerja pegawai.

Selain kepemimpinan faktor motivasi dari diri pegawai untuk bekerja juga ikut mendorong disiplin pegawai. Dimana motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan.

Apabila seorang pemimpin sudah melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab sebagai seorang pemimpin dengan baik, diharapkan kepemimpinan yang diberikan dan motivasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan akan mendorong dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut diatas teridentifikasi beberapa permasalahan yang harus mendapat perhatian yang serius. Permasalahan tersebut adalah: 1) Penerapan gaya kepemimpinan yang belum optimal pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung; 2) Rendahnya motivasi pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung; 3) Belum optimalnya disiplin pegawai dalam melaksanakan peraturan yang ditetapkan pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung.

Dari permasalahan tersebut diatas, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi pokok inti dari penelitian, yaitu: 1) Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung?; 2) Bagaimana hubungan motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung?; dan 3) Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan disiplin kerja pegawai yang terdapat pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung ?

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung; 2) Mengetahui hubungan motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung; dan 3) Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai yang terdapat pada UPT Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian ini yang diteliti adalah variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja pegawai. Untuk menganalisis kedua variabel tersebut, dalam hal ini akan diuraikan terlebih dahulu tentang kepemimpinan dan disiplin kerja.

Dalam melihat berbagai teori yang terkait dengan kepemimpinan, terlebih dahulu ditinjau beberapa komponen yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan yang meliputi : Batasan, Pengertian dan Perilaku Kepemimpinan.

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang kepemimpinan dalam penulisan ini, akan dikemukakan pendapat tentang kepemimpinan. Menurut Soekanto (1983), dalam Sosiologi suatu pengantar, berpendapat bahwa: "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut."

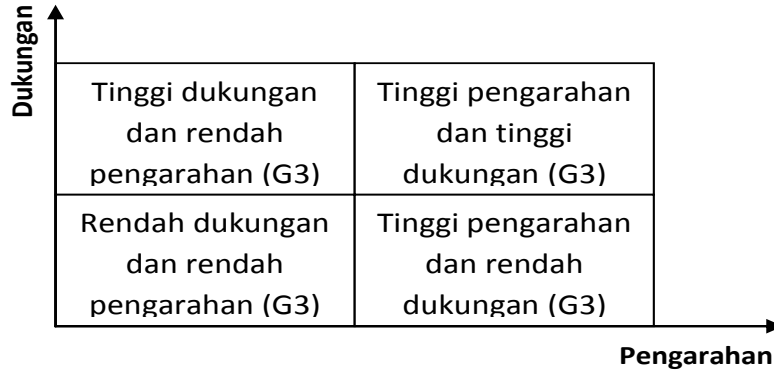
Menurut Siagian (1999) dalam bukunya Peranan Staf dalam Manajemen, merumuskan kepemimpinan sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama."

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya atau gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Hal

disiplin di atas tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahannya yang diterapkan menurut Teori Hersey dan Blanchard (Silalahi, 1999).

Gaya kepemimpinan secara umum ditentukan oleh dua faktor, yaitu pengarahan dan dukungan. Dari kedua hal ini dapat dikombinasikan empat gaya kepemimpinan seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (G1) memiliki ciri bahwa pemimpin banyak memberikan pengarahan akan sedikit memberikan dukungan terhadap bawahan. Gaya kepemimpinan (G2) memiliki ciri bahwa pemimpin banyak memberi pengarahan juga memberi dukungan terhadap bawahan. Dalam artian keputusan dan kebijakan yang diambil berdasarkan masukan dari bawahannya akan tetapi di bawah kendali pengawasan dan pengarahan untuk menyelesaikan tugas-tugas bawahannya (pimpinan yang efektif). Gaya kepemimpinan (G3) memiliki ciri bahwa pimpinan menekankan pada keputusan dan kebijakan akan tetapi sedikit pengarahan. Gaya kepemimpinan (G4) memiliki ciri pimpinan sedikit memberikan pengarahan juga tidak mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan tugas kepada bawahan.

Partisipasi (G3)	Konsultasi (G2)
Delegasi (G4)	Intruksi (G1)

Gambar 2. Model Pengambilan Keputusan Setiap Gaya Kepemimpinan

Setiap gaya kepemimpinan seperti tersaji pada Gambar 1 memiliki perbedaan dalam pengambilan keputusan (Gambar 2). Gaya pemimpin (G1) dalam mengambil keputusan hanya berdasarkan informasi yang ada padanya tanpa berkonsultasi. Gaya pemimpin (G2) dalam pengambilan keputusan mengadakan musyawarah dengan beberapa bawahannya kemudian hasil musyawarah dijadikan keputusan(konsultasi). Gaya pemimpin (G3) pemimpin mengambil keputusan meminta saran dari bawahan, akan tetapi keputusan tidak mutlak mencerminkan pandangan atau saran dari bawahannya (partisipasi). Gaya pemimpin (G4) mengambil keputusan secara bersama-sama, konsekuensi akan ditanggung bersama pula (Silalahi, 1999).

Gaya kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri.

Kematangan hendaknya hanya dipertimbangkan dalam hubungannya dengan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukan, semua orang cenderung menjadi lebih atau kurang dewasa dalam hubungannya dengan suatu tugas spesifik, fungsi atau tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin lewat usaha-usahanya.

Pengertian motivasi menurut Swastha dan Handoko (1998) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. Sedangkan William J. Santon (1997) menyatakan bahwa Motivasi adalah kebutuhan yang terangsang sehingga seseorang berusaha untuk memuaskannya. Motivasi berdasarkan pendapat F.H. Stanford dalam buku Mangkunegara (1998) juga diartikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan yang tertentu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. (Wexkley & Yukl, 1999).

Maslow mengatakan, bahwa kelompok-kelompok kebutuhan membentuk susunan untuk motivasi dan ini adalah pengertian yang penting dalam teori motivasi, bahwa orang karena sifatnya selalu berusaha untuk tumbuh, berkembang dan untuk sepenuhnya melaksanakan apapun yang mungkin terjadi. (As'ad Moh, 1997).

Indikator pendorong motivasi kerja dapat berwujud macam-macam, tetapi dalam penelitian ini indikator motivasi kerja terdiri dari, (a) penghasilan, (b) penghargaan, (c) Pengembangan Karier dan (d) bimbingan (konselling).

Pengertian dari indikator motivasi kerja tersebut sebagai berikut: 1) Penghasilan (kompensasi) adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi inilah seseorang memiliki motivasi untuk bekerja dan mau menjadi pegawai; 2) Penghargaan merupakan nilai yang diberikan kepada pegawai baik berupa materi maupun non materi. Dimana penghargaan ini dapat mendorong motivasi pegawai berkaitan dengan aktualitas diri; 3) Pengembangan karier disini merupakan salah satu fungsi manajemen karier, termasuk didalamnya proses mengidentifikasi potensi pegawai untuk mencari dan menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi diri, sehingga pegawai termotivasi untuk meraih karier yang lebih tinggi; dan 4) Bimbingan adalah proses pencarian kesesuaian diri pegawai untuk menimba dan mendapatkan pengetahuan serta pengalaman yang lebih baik. Dengan demikian pegawai termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman dari pekerjaannya.

Pengertian dari pada disiplin kerja akan dibahas dalam dua bagian. Pertama pembahasan tentang pengertian disiplin, pada bagian kedua akan dibahas tentang pengertian kerja. Kemudian pengertian kedua istilah tersebut dipadukan menjadi pengertian, yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan kerja menurut Melayu S.P. Hasibuan (1991) yaitu: "Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (1991). Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, disiplin dapat diartikan dalam penelitian ini sebagai suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung di dalam suatu organisasi melatih diri untuk berperilaku sesuai dengan pola berperilaku yang telah diatur sehingga terjadi suatu keadaan tertib dan teratur.

Menurut the Liang Gie, dalam bukunya Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara, yang dimaksud kerja adalah "Keseluruhan pelaksanaan aktifitas-aktifitas jasmaniah, rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, atau mengandung suatu maksud tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya."

Sesuai dengan batasan disiplin dan batasan kerja maka yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu keadaan tertib dan teratur dimana perilaku orang-orang yang tergabung dalam suatu usaha kerja sama melatih batin dan watak untuk melaksanakan aktivitas jasmani dan rohaniah yang tertib dan teratur sesuai dengan pola-pola perilaku yang ditetapkan.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif. Metode ini merupakan cara penelitian yang dilaksanakan dengan objek berdasarkan data dan fakta yang ada. Metode ini dipakai untuk menentukan penafsiran data berdasarkan kenyataan yang ada.

Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas yang terdiri dari dua buah variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja pegawai (Y). Masing-masing variabel yang digunakan ini memiliki beberapa indikator kunci sebagai tolak ukur penelitian.

Gaya Kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini meliputi: instruksi, partisipasi, konsultasi, dan delegasi. Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegiatan kerja kepada pegawai agar bekerja dan melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk mengukur variabel motivasi, digunakan beberapa indikator, yaitu: penghasilan, penghargaan, pengembangan karier, dan bimbingan (Malayu, 1999).

Disiplin kerja pegawai yaitu suatu keadaan tertib dan teratur dimana perilaku orang-orang tergabung dalam suatu usaha kerja sama sesuai dengan pola perilaku yang ditetapkan. Variabel ini akan diukur dengan: 1) Ketaatan pegawai pada jam kantor; 2) Pelaksanaankerja kantor; dan 3) Ketaatan pegawai menjalankan peraturan.

Indikator dari setiap variabel di atas dijadikan daat untuk menyusun daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Data yang terkumpul mulai daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kualitatif dengan cara pemberian skor berdasarkan skala Likert pada masing-masing alternatif jawaban (Tabel 1).

Tabel 1. Pemberian Skor Jawaban Responden Mengacu pada Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	A	5
2	B	4
3	C	3
4	D	2
5	E	1

Menurut Sutrisno Hadi (1999), populasi adalah sekumpulan dari individu yang berhubungan dengan objek, baik berupa manusia maupun nilai-nilai atau peristiwa-peristiwa. Dari pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai yang berkerja pada UPT Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung yang berjumlah 19 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian unit-unit observasi yang merupakan bagian dari populasi yang dianggap sebagai anggota populasi yang mewakili populasi secara keseluruhan. Menurut Suharsimi Arikunto (1992) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui berbagai cara, yaitu: 1) Observasi yakni mengadakan pengamatan secara langsung terhadap lokasi penelitian; 2) Interview yakni mengadakan dialog secara langsung terhadap responden untuk mendapatkan data dan informasi tentang masalah yang ada pada obyek penelitian; 3) Dokumentasi yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen yang ada pada obyek penelitian; dan 4) Quesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan penyebaran angket atau pertanyaan-pertanyaan kepada responden penelitian.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berhubungan positif dengan disiplin kerja pegawai pada UPT Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung”.

Data dan informasi yang berhasil diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif Analisis kuantitatif menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Berdasarkan berbagai pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, rata-rata responden sebanyak 7 orang (37%) memilih jawaban sangat setuju, 8 orang (42%) memilih jawaban setuju, dan 4 orang (21%) menjawab perlu pertimbangan (Tabel 2).

Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan bertipe instruksi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung pada kriteria sangat baik karena skor yang diperoleh adalah 79 dengan rata-rata bobot jawaban 4,15 atau berada pada skor (4,00 – 5,00).

Dari pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan konsultasi, rata-rata responden sebanyak 7 orang (37%) memilih jawaban sangat setuju, 8 orang (42%) memilih jawaban setuju, 3 orang (16%) menjawab perlu pertimbangan dan 1 orang (5,3%) menjawab relatif atau mungkin (Tabel 3).

Tabel 2. Distribusi Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Tipe Instruksi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung

Skala	Presentase
Sangat setuju	37
Setuju	42
Perlu pertimbangan	21
Relatif/mungkin	-
Tidak benar	-
Jumlah	100

Tabel 3. Distribusi Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Tipe Konsultasi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung

Skala	Presentase
Sangat setuju	37
Setuju	42
Perlu pertimbangan	16
Relatif/mungkin	5,3
Tidak benar	-
Jumlah	100

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan bertipe konsultasi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung berada pada kriteria sangat baik karena skor yang diperoleh adalah 78 dengan rata-rata bobot jawaban 4,10 atau berada pada skor (4,00 – 5,00) (Tabel 3).

Untuk variabel gaya kepemimpinan tipe konsultasi diketahui rata-rata responden sebanyak 3 orang (16%) memilih jawaban sangat setuju, 5 orang (26%) memilih jawaban setuju, 8 orang (42%) menjawab perlu pertimbangan dan 3 orang (16%) menjawab relatif atau mungkin. Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan bertipe partisipasi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung berada pada kriteria baik karena skor yang diperoleh adalah 65 dengan rata-rata bobot jawaban 3,42 atau berada pada skor (3,00 – 3,99) (Tabel 4).

Tabel 4. Distribusi Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Tipe Partisipasi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung

Skala	Presentase
Sangat setuju	16
Setuju	26
Perlu pertimbangan	42
Relatif/mungkin	16
Tidak benar	-
Jumlah	100

Sedangkan dari pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan tipe delegasi, rata-rata responden sebanyak 4 orang (21%) memilih jawaban sangat setuju, 6 orang (32%) memilih jawaban setuju, 7 orang (37%) menjawab perlu pertimbangan dan 2 orang (11%) menjawab relatif atau mungkin. Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan bertipe delegasi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung berada pada kriteria baik karena skor yang diperoleh adalah 69 dengan rata-rata bobot jawaban 3,63 atau berada pada skor (3,00–3,99) (Tabel 5).

Dengan demikian secara kualitatif dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yang kuat adalah indikator gaya kepemimpinan bertipe instruksi dengan rata-rata bobot jawaban 4,15. Dimana pemimpin

dalam mengambil keputusan hanya berdasarkan informasi yang ada padanya tanpa berkonsultasi (Tabel 6).

Tabel 5. Distribusi Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Tipe Delegasi pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung

Skala	Presentase
Sangat setuju	21
Setuju	32
Perlu pertimbangan	37
Relatif/mungkin	11
Tidak benar	-
Jumlah	100

Tabel 6. Rekapitulasi Skor dan Kriteria Variabel Gaya Kepemimpinan pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi Bandar Lampung

Dimensi	Rata-rata Skor	Kriteria
Instruksi	4,15	Sangat Baik
Konsultasi	4,10	Sangat Baik
Partisipasi	3,42	Baik
Delegasi	3,63	Baik
Rata-rata	3,83	Baik

Dari rekapitulasi seperti yang tersaji pada Tabel 6 dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berlaku pada Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi masih berpola instruksi dan konsultasi. Hal ini dapat dipahami mengingat lembaga ini merupakan lembaga pemerintah yang telah dikenal akan sistem kepemimpinan yang berpola instruksi dan konsultasi. Namun alasan lain yang dapat diberikan untuk hal ini adalah ketelitian dan kecermatan dalam pelayanan pos dan komunikasi memerlukan instruksi dan konsultasi yang jelas sehingga tidak salah bertindak yang dapat merugikan konsumen.

Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin pegawai, antara motivasi pegawai dengan disiplin pegawai serta gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai dengan disiplin pegawai, maka terlebih dahulu akan dikemukakan bentuk hubungan antara tugas disiplin pegawai (Y) dengan gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi pegawai (X₂).

Besarnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,247, hubungan motivasi dengan disiplin kerja pegawai adalah 0,672. secara teoritis, karena korelasi antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai lebih besar, maka variabel gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dibanding dengan variabel lain. Terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin, yaitu 0,104 hal ini menandakan adanya multikolinieritas atau korelasi diantara variabel bebas. Tingkat signifikansi atau sig. (1-tailed) korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,094. karena probabilitas jauh diatas 0,05, maka korelasi di antara variabel tidak nyata kecuali pada variabel disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan pegawai menghasilkan angka 0,000 karena probabilitas jauh dibawah 0,05, maka korelasi di antara variabel sangat nyata.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa model persamaan antara tugas disiplin pegawai (Y) dengan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) adalah $Y = 16,142 + 0,155 X_1 + 0,436 X_2$. Konstanta sebesar 16,142 menyatakan jika tidak ada gaya kepemimpinan dan motivasi maka disiplin kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung akan tetap. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,155 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,155. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,436 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai skor disiplin akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,436.

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (motivasi kerja) digunakan hipotesis: 1) H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan; 2) H_1 : Koefisien regresi signifikan. Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik table (Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka H_0 diterima; dan Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka H_0 ditolak) diketahui bahwa statistik hitung > statistik tabel ($3,165 > 2,048$), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung. Keputusan ini sama apabila dilihat dari segi probabilitas (Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 diterima; dan Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 ditolak). Dari segi probabilitas terlihat bahwa pada kolom diatas sg/significance adalah 0,004, atau probabilitas dibawah 0,05, maka H_0 ditolak, atau koefisien regresi signifikan, atau gaya kepemimpinan dan motivasi benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Model persamaan regresi berganda yang dihasilkan memiliki nilai R. Square sebesar 0,362 hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan pegawai dan motivasi hanya mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 36,2%, sedangkan sebanyak 63,8% dijelaskan oleh variabel lain. *Standar error of estimate* adalah 2,64602 apabila dibandingkan dengan standar deviasi gaya kepemimpinan pegawai sebelumnya adalah 2,50631 jauh lebih kecil dari standar deviasi gaya kepemimpinan pegawai, maka model regresi lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor gaya kepemimpinan pegawai dari pada rata-rata gaya kepemimpinan pegawai itu sendiri. Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 12,602 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitas (0,000) jauh lebih besar dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi gaya kepemimpinan pegawai. Atau bisa dikatakan, motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pegawai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Bahwa indikator gaya kepemimpinan yang kuat adalah indikator gaya kepemimpinan bertipe instruksi.
2. Bahwa motivasi pegawai pada Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung termasuk tinggi atau baik.
3. Bahwa disiplin pegawai pada Direktorat Jenderal Pos Dan Telekomunikasi Bandar Lampung termasuk baik.

Implikasi

Pengoptimalan gaya kepemimpinan dan motivasi mempertimbangkan obyektifitas dan transparansi. Hal lain adalah mencari faktor-faktor pendorong timbulnya disiplin kerja pada pegawai sehingga dapat memecahkan permasalahan dan indikasi timbulnya penurunan disiplin kerja, hal tersebut dimaksudkan agar visi dan misi organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1999. *Psikologi Kerja*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, G. 2005. *Human Resources Management*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Gomes, F.C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Iqbal, H. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. & A. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A.S. 1999. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfa Beta. Bandung.
- _____. 2004. *Dasar-dasar Statistik*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, S.P. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2005. *Pedoman Penyusunan Tesis*. UBL Press. Bandar Lampung.
- Widiyanti, N., & Y.W. Sunindhia. 1997. *Sumber Daya Manusia Suatu Kajian*. Pena Persada. Yogyakarta.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST

Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung

Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486